

**ANALISIS PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI MENGGUNAKAN
OCAI (*ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT*)
PADA CV BINTANG BERSINAR BANDUNG**

(STUDI KASUS DI CV. BINTANG BERSINAR BANDUNG)

TUGAS AKHIR

**Karya tulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Teknik dari Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas
Pasundan**

Oleh

MOCH. NURHIDAYAT

NRP : 133010008



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI FAKULTAS
TEKNIK UNIVERSITAS PASUNDAN 2019**

**ANALISIS PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI MENGGUNAKAN
OCAI (ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT)
PADA CV BINTANG BERSINAR BANDUNG
(STUDI KASUS DI CV. BINTANG BERSINAR BANDUNG)**

MOCH. NURHIDAYAT

NRP : 133010008

Abstrak

CV. Bintang Bersinar merupakan usaha yang berfokus dibidang penjualan kaos kaki. CV. Bintang Bersinar menyediakan berbagai jenis produk mulai dari Muslim Sock, Man Sock, Sport Sock dan Children Sock. CV. Bintang Bersinar telah berdiri sejak tahun 2007. CV Bintang Bersinar Bandung ini sangat banyak jenis persaingannya dari ruang lingkup kecil hingga luas. Dengan terus meningkatnya persaingan Kaos kaki ini, khususnya untuk CV Bintang Bersinar Bandung, ingin mengetahui dan menganalisis profil budaya dan hasil pemetaanya di CV. Bintang Bersinar Bandung saat ini dan budaya yang diharapkan, berdasarkan persepsi seluruh karyawan di CV. Bintang Bersinar Bandung yang terlibat dalam proses perubahan budaya organisasi mulai dari Kepala divisi sampai staff dan karyawan.

Untuk menganalisa pemetaan budaya organisasi pada CV. Bintang Bersinar ini, menggunakan metode OCAI (Organization Culture Assesment Instrument), Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari para pihak terkait yang memerankan budaya diperusahaan. Informasi yang ingin diketahui berupa tipe budaya yang dirasakan saat ini dan yang diharapkan kedepannya. Tipe budaya dalam OCAI dibagi menjadi 4 yaitu : Clan, Adhocrachy, Market, Hierarchy. Alat dalam mengumpulkan informasi menggunakan kuesioner untuk mengetahui budaya dari setiap responden, dengan menggunakan kuesioner sesuai dengan metode OCAI yang terdiri dari 6 kriteria yaitu karakteristik dominan, kepemimpinan organisasi, pengelolaan karyawan, perekat organisasi, penekanan strategis, kriteria keberhasilan..

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa bahwa di perusahaan CV. Bintang Bersinar Bandung memiliki persepsi budaya yang berbeda – beda, baik yang dirasakan ataupun yang diharapkannya dan juga diketahui profil budaya perusahaan CV. Bintang Bersinar Bandung yaitu merasakan budaya market untuk saat ini dan mengharapakan budaya market untuk kedepannya. Selain itu dilihat klasifikasi pemetaan budaya organisasi dari setiap responden bahkan budaya secara keseluruhan (budaya perusahaan) memiliki kecenderungan merasakan budaya market untuk saat ini dan mengharapakan budaya market untuk kedepannya. Tidak ada kecenderungan terhadap budaya lain jika dilihat dari grafik budaya perusahaan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument)

**ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE MAPPING USING OCAI
(ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT) AT CV.
BINTANG BERSINAR BANDUNG
(CASE STUDY IN CV. BINTANG BERSINAR BANDUNG)**

MOCH. NURHIDAYAT

NRP : 133010008

Abstract

CV. Bintang Bersinar is a business that focuses on selling socks. CV. Bintang Bersinar provides various types of products ranging from Muslim Sock, Man Sock, Sport Sock and Children Sock. CV. Bintang Bersinar has been established since 2007. CV Bintang Bersinar Bandung is very much a type of competition from small to broad scope. With the increasing competition this socks, especially for CV Bintang Bersinar Bandung, want to know and analyze cultural profiles and their results on CV. Today's Bintang Bersinar Bandung and expected culture, based on the perception of all employees at CV. Bintang Bersinar Bandung is involved in the process of changing organizational culture from the Head of Division to staff and employees.

To analyze the mapping of organizational culture on CV. This Bintang Bersinar, using the OCAI (Organization Culture Assessment Instrument) method, aims to collect information from relevant parties who play the culture of the company. The information you want to know is in the form of the type of culture that is felt now and what is expected in the future. The type of culture in the OCAI is divided into 4, namely: Clan, Adhocracy, Market, Hierarchy. The tool in collecting information uses a questionnaire to find out the culture of each respondent, using a questionnaire in accordance with the OCAI method which consists of 6 criteria, namely dominant characteristics, organizational leadership, employee management, organizational glue, strategic emphasis, success criteria. After all information is collected in accordance with the specified amount, the results will be classified according to the cultural profile that should be, and in the end it will be reflected in the cultural comparison that is felt today and expected from each research respondent.

From the results of data processing it is known that in the company CV. Bintang Bersinar Bandung has different cultural perceptions, both perceived and expected and also known as CV's corporate cultural profile. Bintang Bersinar Bandung is feeling the market culture for now and expecting a market culture for the future. In addition, it is seen the classification of organizational culture mapping of each respondent even as a whole culture (corporate culture) has a tendency to feel the market culture for now and expect a market culture for the future. There is no tendency towards other cultures when viewed from the corporate culture graph

Keywords: *Human Resource Management, OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument).*

**ANALISIS PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI MENGGUNAKAN
OCAI (*ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT*)
PADA CV BINTANG BERSINAR BANDUNG**

(STUDI KASUS DI CV. BINTANG BERSINAR BANDUNG)

Oleh :

MOCH. NURHIDAYAT

NRP : 133010008

Menyetujui

Tim Pembimbing

Tanggal Juni 2019

Pembimbing

Penelaah

(Dr. Ir. H. A. Syakur Amin, M.Eng)

(Ir. Apep Rachmat, MT)

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Ir. Toto Ramadhan, MT)

Pedoman penggunaan tugas akhir

Tugas Akhir Sarjana yang tidak dipublikasikan terdaftar dan tersedia di Perpustakaan Universitas Pasundan, dan terbuka untuk umum dengan ketentuan bahwa hak cipta ada pada pengarang dengan mengikuti aturan HaKI yang berlaku di Universitas Pasundan. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau peringkasan hanya dapat dilakukan seizin pengarang dan harus disertai dengan kebiasaan ilmiah untuk menyebutkan sumbernya.

Memperbanyak atau menerbitkan sebagian atau seluruh Tugas Akhir haruslah seizin Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Pasundan



Pernyataan

Dengan ini Saya menyatakan bahwa Judul Tugas Akhir :

**ANALISIS PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI MENGGUNAKAN
OCAI (*ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT*)
PADA CV BINTANG BERSINAR BANDUNG**

(STUDI KASUS DI CV. BINTANG BERSINAR BANDUNG)

Adalah hasil kerja saya sendiri, kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang masing-masing disebutkan sumbernya dengan cara penulisan referensi yang sesuai.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan jika pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan maka saya bersedia menanggung sanksi yang akan dikenakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Bandung, Juni 2019

Moch. Nurhidayat

NRP: 133010008

Kata pengantar

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas karunia yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir (TA) yang berjudul “**Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* Pada CV Bintang Bersinar Bandung**”. dengan lancar. Penyusunan laporan ini ditunjukkan untuk memenuhi persyaratan Sidang Tugas Akhir di Program Studi Teknik Industri Universitas Pasundan Bandung.

Penulis menyadari, bahwa laporan ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi materi, teknik penulisan, namun penulis berusaha untuk memberikan yang terbaik pada laporan ini. Berkat dorongan, bimbingan, motivasi dan doa dari berbagai pihak maka laporan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan. Laporan Tugas Akhir telah terselesaikan dengan bantuan dari banyak pihak yang memberikan masukan bagi penulis. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya, sehingga bentuk kesulitan dalam laporan ini bisa teratasi dengan baik dan dapat terselesaikan.
2. Kepada Kedua orang tua saya yang selalu memberikan do'a, motivasi dan semangat sehingga Penulis bisa menyelesaikan laporan ini.
3. Bapak Dr. Ir. H. A. Syakur Amin, M.Eng., sebagai Dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membantu, memberikan ilmu yang bermanfaat, memberikan masukan, serta arahnya selama pengerjaan tugas akhir ini.
4. Bapak Ir. Apep Rachmat, MT., sebagai Dosen Penelaah atas segala saran, bimbingan dan nasehatnya selama penelitian berlangsung dan selama penulisan Tugas Akhir ini.
5. Bapak Ir. Toto Ramadhan, MT., selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Universitas Pasundan Bandung yang telah membantu kelancaran penulis dalam

penyusunan laporan Tugas Akhir dan selaku dosen wali atas bimbingan selama menempuh perkuliahan. .

6. Bapak Dr. Ir. Yogi Yogaswara, MT., selaku Koordinator Tugas Akhir atas bantuan dalam penyusunan laporan Tugas Akhir.
7. Bapak Rinaldi Saputra (Komeng), selaku pembimbing lapangan yang membantu dalam proses penyelesaian laporan Tugas Akhir.
8. CV. Bintang Bersinar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan wawancara selama penyusunan laporan Tugas Akhir ini.
9. Seluruh Dosen Pengajar di Program Studi Teknik Industri yang telah membimbing, mendidik, dan memberikan ilmunya kepada penulis selama perkuliahan di Program Studi Teknik Industri.
10. Seluruh Assisten Laboratorium Program Studi Teknik Industri yang telah membimbing dan mengajarkan penulis selama praktikum di Program Studi Teknik Industri.
11. Seluruh staff Tata Usaha di Program Studi Teknik Industri yang telah membantu penulis dalam hal administrasi dan birokrasi yang menyangkut Tugas Akhir.
12. Rekan-rekan angkatan 2013 yang telah memberikan semangat, saran, dan segala bantuannya.
13. Rekan-rekan Wargon yang telah memberikan semangat, saran, dan segala bantuannya.

Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan yang telah diberikan.

Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Bandung, Juni 2019

Moch. Nurhidayat

Daftar Isi

.....	i
.....	ii
Lembar Pengesyaan	iii
Pedoman penggunaan tugas akhir	iv
Pernyataan	v
Kata pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar dan Ilustrasi	x
Daftar Tabel	xi
Bab I Pendahuluan.....	I.1
I.1. Latar Belakang Masalah	I.1
I.2. Perumusan Masalah	I.3
I.3.Tujuan dan Manfaat Pemecahan Masalah	I.3
I.3.1. Tujuan Penelitian	I.3
I.3.2. Manfaat Penelitian	I.4
I.4.Pembatasan Ruang Lingkup Penelitian dan Asumsi	I.4
I.4.1. Pembatasan	I.4
I.4.2. Asumsi	I.5
I.5. Sistematika Penulisan Laporan	I.5
Bab II Landasan Teori	II.1
II.1. Tinjauan Pustaka	II.1
II.2. Landasan Teori	II.1
II.2.1. Organisasi	II.1
II.2.2. Dasar-dasar Budaya Organisasi	II.9
II.2.3. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	II.16
II.2.4. Perkembangan Budaya Organisasi	II.19
II.2.5. Peran dan Fungsi Budaya Organisasi	II.25
II.2.6. Perubahan Menuju Kerja/Organisasi yang Tinggi	II.33
Bab III Usulan Pemecahan Masalah	III.1
III.1. Rancangan Penelitian	III.1
III.2. Variabel Penelitian	III.2
III.3. Populasi dan Responden Penelitian	III.2

III.4.	Teknik Pengumpulan Data	III.3
III.4.1.	Data Primer	III.3
III.5.	Teknik dan Pengolahan Analisis	III.4
III.6.	Flowchart Tahapan Penelitian	III.15
Bab IV	Pengumpulan Data dan Pengolahan Data	IV.1
IV.1.	Pengumpulan Data	IV.1
IV.1.1.	Profil Perusahaan	IV.1
IV.1.2.	Visi dan Misi	IV.2
IV.1.3.	Bidang Usaha	IV.2
IV.1.4.	Struktur Organisasi Perusahaan	IV.4
IV.1.5.	Data Pengamatan	IV.4
IV.1.6.	Responden Penelitian	IV.5
IV.1.7.	Rincian Penyebaran Kuesioner	IV.6
IV.1.8.	Pengumpulan Hasil Isian Kuesioner	IV.7
IV.2.	Pengolahan Data	IV.11
IV.2.1.	Pengolahan Data Kuesioner OCAI	IV.11
IV.2.2.	Hasil Rekapitulasi Pengolahan Data Kuesioner	IV.17
IV.2.3.	Klasifikasi Pemetaan Budaya Organisasi dengan Grafik Competing Value framework	IV.19
Bab V	Analisa dan Pembahasan	V.1
V.1.	Analisis Pembahasan Hasil OCAI	V.1
V.1.1.	Persepsi Budaya Perusahaan	V.2
V.1.2.	Menurut Kepala Perusahaan	V.3
V.1.3.	Bendahara	V.3
V.1.4.	Kepala Produksi	V.3
V.1.5.	Kepala Teknisi.....	V.4
V.1.6.	Menurut Kepala Bagian Finishing	V.4
V.1.7.	Menurut Kepala Montir	V.4
V.1.8.	Menurut Kepala Designer	V.5
V.1.9.	Menurut Kepala Quality Control	V.5
V.1.10.	Hasil Keseluruhan	V.5
Bab VI	Kesimpulan dan Saran	VI.1
VI.1.	Kesimpulan	VI.1
VI.2.	Saran	VI.4

Daftar Gambar dan Ilustrasi

Gambar II. 1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi	II.2
Gambar II. 2 Proses terbentuknya Budaya Organisasi	II.16
Gambar II. 3 Tumbuh dan Berkembangnya Budaya Perusahaan	II.23
Gambar II. 4 Competing Values Framework	II.34
Gambar II. 5 The Competing Values of Leadership Effectiveness, and Organizational Theory	II.36
Gambar II. 6 Kerangka Pemikiran OCAI	II.43
Gambar III. 1 Contoh Pemetaan Budaya Organisasi dengan Grafik CVF	III.14
Gambar III. 2 Flowchart Tahapan Penelitian	III.15
Gambar IV. 1 Ankle Sock	IV.3
Gambar IV. 2 Athletic Sock	IV.3
Gambar IV. 3 Struktur Organisasi CV. Bintang Bersinar	IV.4
Gambar IV. 4 Pemetaan Budaya Organisasi Rata – Rata Keseluruhan	IV.20
Gambar IV. 5 Pemetaan Budaya Organisasi Menurut Persepsi Pimpinan	IV.21
Gambar IV. 6 Pemetaan Budaya Organisasi Menurut Persepsi Bendahara	IV.22
Gambar IV. 7 Pemetaan Budaya Organisasi Menurut Persepsi Kepala	IV.23
Gambar IV. 8 Pemetaan Budaya Organisasi Menurut Persepsi Kepala Teknisi	IV.24
Gambar IV. 9 Pemetaan Budaya Organisasi Menurut Persepsi Kepala Bagian Finishing	IV.25
Gambar IV. 10 Pemetaan Budaya Organisasi Menurut Persepsi Kepala Montir	IV.26
Gambar IV. 11 Pemetaan Budaya Organisasi Menurut Persepsi Kepala Designer	IV.27
Gambar IV. 12 Pemetaan Budaya Organisasi Menurut Persepsi Kepala Quality Control	IV.28
Gambar VI. 1 Pemetaan Budaya Organisasi Rata – Rata Keseluruhan	VI.2

Daftar Tabel

Tabel I. 1 Data Turn-Over karyawan pada tahun 2017-2018	I.2
Tabel III. 1 Kuesioner OCAI Kategori Karakter Dominan	III.6
Tabel III. 2 Kuesioner OCAI Kategori Kepemimpinan Organisasi	III.6
Tabel III. 3 Kuesioner OCAI Kategori Manajemen Personil	III.7
Tabel III. 4 Kuesioner OCAI Kategori Perekat Organisasi	III.8
Tabel III. 5 Kuesioner OCAI Kategori Strategi yang Ditekankan	III.8
Tabel III. 6 Kuesioner OCAI Kategori Kriteria Keberhasilan	III.9
Tabel III. 7 Contoh pengisian Kuesioner OCAI Kategori Karakter Dominan .	III.10
Tabel III. 8 Contoh pengisian Kuesioner OCAI Kategori Kepemimpinan	III.11
Tabel III. 9 Contoh pengisian Kuesioner OCAI Kategori Manajemen Personil	III.11
Tabel III. 10 Contoh pengisian Kuesioner OCAI Kategori Perekat Organisasi	III.12
Tabel III. 11 Contoh pengisian Kuesioner OCAI Kategori Strategi yang	III.12
Tabel III. 12 Contoh pengisian Kuesioner OCAI Kategori Kriteria Keberhasilan	III.13
Tabel III. 13 Tabel Contoh Hasil Pengolahan Data Rata – Rata Tiap Masing – Masing Tipe Budaya	III.14
Tabel IV. 1 Data reponden penelitian	IV.6
Tabel IV. 2 Rincian Penyebaran Kuisisioner	IV.6
Tabel IV. 3 Hasil isian Kuesioner OCAI Kategori Karakter Dominan	IV.7
Tabel IV. 4 Hasil isian Kuesioner OCAI Kategori Kepemimpinan Organisasi .	IV.8
Tabel IV. 5 Hasil Isian Kuesioner OCAI Kategori Manajemen Personil	IV.8
Tabel IV. 6 Hasil Isian Kuesioner OCAI Kategori Perekat Organisasi	IV.9
Tabel IV. 7 Hasil Isian Kuesioner OCAI Kategori Strategi yang Ditekankan.	IV.10
Tabel IV. 8 Hasil Isian Kuesioner OCAI Kategori Kriteria Keberhasilan	IV.10
Tabel IV. 9 Pengolahan Kuesioner OCAI Kategori Karakter Dominan	IV.12
Tabel IV. 10 Pengolahan Kuesioner OCAI Kategori Kepemimpinan Organisasi	IV.12
Tabel IV. 11 Pengolahan Kuesioner OCAI Kategori Manajemen Personil	IV.13
Tabel IV. 12 Pengolahan Kuesioner OCAI Kategori Perekat Organisasi	IV.13
Tabel IV. 13 Pengolahan Kuesioner OCAI Kategori Strategi yang Ditekankan	IV.14
Tabel IV. 14 Pengolahan Kuesioner OCAI Kategori Kriteria Keberhasilan ...	IV.14
Tabel IV. 15 Tabel Hasil Pengolahan Data Rata – Rata Tiap Masing – Masing Tipe Budaya	IV.15
Tabel IV. 16 Tabel klasifikasi budaya berdasarkan hasil pengolahan data rata – rata kuesioner.	IV.16
Tabel IV. 17 Hasil rekap kuesioner profil budaya saat ini dari setiap divisinya	IV.17

Tabel IV. 18 Hasil rekap kuesioner profil budaya yang diharapkan dari setiap divisinya IV.18

Tabel VI. 1 Profil Budaya Dari Seluruh Responden Dan Budaya Perusahaan .. VI.1



Bab I Pendahuluan

I.1. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan yang semakin ketat tersebut membuat perusahaan menyadari pentingnya memiliki kondisi perusahaan yang adaptif, dapat memberikan dorongan pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di dalam perusahaan, untuk berupaya sekuat tenaga mencapai misi dan tujuan perusahaan. Kondisi perusahaan yang adaptif tersebut tercipta ketika budaya perusahaan yang dibangun dan diterapkan pada organisasi perusahaan. Perusahaan sebagai sebuah organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing - masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja. Semuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai - nilai budaya.

Organisasi mempunyai kepribadian, seperti halnya individu. Kita menyebut kepribadian tersebut sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sistem pengertian yang diterima secara bersama. Karakteristik utamanya adalah inisiatif individual, toleransi terhadap risiko, arah (direction), integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, system imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola

- pola komunikasi. Luthans (2006) mendefinisikan budaya sebagai ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Menurut Robbins (2006) .

Budaya organisasi mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain, sistem makna bersama ini bila diamati secara seksama, merupakan karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Perusahaan mempunyai budaya yang dominan dan dianut seluruh anggota perusahaan, hal ini bisa disebut dengan budaya yang kuat. Robbins (2003) dalam Darodjat, (2015) menyatakan bahwa budaya kuat mempunyai dampak yang lebih besar pada perilaku karyawan dan lebih langsung terkait dengan pengurangan turn – over karyawan. Dilihat dari budaya organisasi CV Bintang bersinar dalam pembagian tugas dari kepala divisi yang kurang jelas, maka dari itu kinerja menjadi masalah untuk para karyawan, dan sering terjadi *turn-over* karyawan dalam 1 tahun sekali. Berikut adalah data turn-over karyawan dari tahun 2017 sampai 2018:

Tabel I. 1 Data Turn-Over karyawan pada tahun 2017-2018

Jenis Pekerjaan	2017			2018		
	masuk	jml tenaga kerja yang dipakai	keluar	masuk	jml tenaga kerja yang dipakai	keluar
Bag. Finsihing	3	3	2	1	2	0
Bagian Oven	3	3	3	3	3	0
Bag. Sortir	3	3	0	3	3	0
Bag. Packaging	3	3	0	3	3	0
Jumlah	12	12	5	10	11	0

Dalam budaya kuat, nilai inti organisasi dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai – nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai – nilai tersebut, maka makin kuat budaya tersebut. Budaya kuat juga memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi. Kebetulan maksud tersebut selajutnya membina kesetiaan, dan komitmen organisasi.

Jika dilihat dari jenis persaingan CV Bintang Bersinar Bandung ini sangat banyak jenis persaingannya dari ruang lingkup kecil hingga luas. Dengan terus meningkatnya persaingan Kaos kaki ini, khususnya untuk CV Bintang Bersinar Bandung. Hal ini bisa menjadi acuan untuk tetap menciptakan kondisi perusahaan yang adaptif, agar bisa mempertahankan kesuksesan yang telah diraih untuk saat ini, mengingat semakin hari persaingan di pasar penjualan Kaos kaki semakin ketat.

Dari penjelasan sebelumnya untuk menciptakan perusahaan yang adaptif itu harus membangun dan menerapkan budaya organisasi diperusahaannya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan analisis budaya organisasi yang ada di CV Bintang Bersinar Bandung. Untuk membangun dan menerapkan budaya organisasi diperusahaan tentunya harus mengetahui terlebih dahulu apa budaya yang dirasakan maupun diharapkan dari seluruh karyawan yang ada diperusahaan. Supaya mempermudah dalam menindak lanjutinya untuk membangun dan menerapkan budaya organisasi di perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas, Supaya perusahaan mengetahui budaya yang dirasakan dan diharapkan oleh seluruh karyawan yang ada diperusahaan, demi membangun dan menerapkan budaya organisasi di perusahaan. Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih jauh mengenai: **“Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* Pada CV Bintang Bersinar Bandung”**.

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah yang menjadi pokok kegiatan Tugas Akhir ini adalah : “Bagaimana profil dan hasil pemetaan budaya organisasi di CV Bintang Bersinar Bandung yang dirasakan saat ini dan yang diharapkan kedepannya, berdasarkan persepsi dari seluruh karyawan yang berpengaruh kuat terhadap budaya organisasi di perusahaan ?”

I.3. Tujuan dan Manfaat Pemecahan Masalah

I.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian dari Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui profil budaya organisasi di CV Bintang Bersinar Bandung yang dirasakan saat ini dan yang diharapkan kedepannya, berdasarkan persepsi dari seluruh karyawan yang berpengaruh kuat terhadap budaya organisasi di perusahaan.
2. Mengetahui klasifikasi pemetaan budaya organisasi berdasarkan persepsi dari seluruh karyawan yang berpengaruh kuat terhadap budaya organisasi di perusahaan.

3. Memberikan analisis dan rekomendasi terhadap budaya yang dirasakan saat ini dan yang diharapkan kedepannya berdasarkan hasil pemetaan budaya organisasi yang telah dilakukan.

I.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh bagi perusahaan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai salah satu bahan evaluasi mengenai sejauh mana penyesuaian karyawan terhadap budaya organisasi yang telah ditetapkan.
- b. Perusahaan akan mengetahui budaya yang dirasakan saat ini dan yang diharapkan dari setiap elemen perusahaan atau tiap divisinya.

I.4. Pembatasan Ruang Lingkup Penelitian dan Asumsi

I.4.1. Pembatasan

Untuk menghindari kegiatan yang terlalu luas sehingga menjadi tidak terarah, maka dibutuhkan pembatasan masalah. Adapun yang batasan masalah dalam Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan dalam ruang lingkup CV Bintang Bersinar Bandung.
2. Analisis budaya organisasi hanya dilakukan terhadap karyawan perusahaan CV Bintang Bersinar Bandung yang memiliki pengaruh kuat terhadap budaya organisasi.
3. Untuk alat analisisnya menggunakan kuisisioner OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) yang diberikan kepada karyawan perusahaan CV Bintang Bersinar Bandung yang memiliki pengaruh kuat terhadap budaya organisasi.
4. Penelitian hanya menganalisis budaya organisasi yang dirasakan saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan untuk kedepannya.

I.4.2. Asumsi

Untuk menghindari data yang tidak sesuai dengan perusahaan, seiring waktu berjalan maka akan ada perkembangan terhadap perusahaan. Adapun asumsi dalam Tugas Akhir ini adalah:

1. Bahwa perubahan struktur organisasi / jabatan untuk kedepannya tidak berlaku untuk penelitian ini, struktur organisasi saat inilah yang berlaku untuk penelitian.
2. Lama bekerja karyawan perusahaan tidak diperhatikan dan dianggap sama.

I.5. Sistematika Penulisan Laporan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan pemecahan masalah, ruang lingkup pembahasan, asumsi dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tinjauan pustaka berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas dan penjelasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan bentuk permasalahan yang digunakan sebagai dasar pendukung dalam memecahkan masalah sesuai dengan permasalahan yang dibahas.

BAB III USULAN PEMECAHAN MASALAH

Bab ini berisis penjelasan mengenai model penelitian atau suatu langkah – langkah dalam melakukan penelitian dalam bentuk flowchart penelitian.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisi hasil pengumpulan data umum perusahaan seperti sejarah perusahaan, tata letak perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan, data jumlah pegawai pada bagian proses manufaktur, dan data ketidaksesuaian yang akan digunakan untuk penelitian dan pengolahan data.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

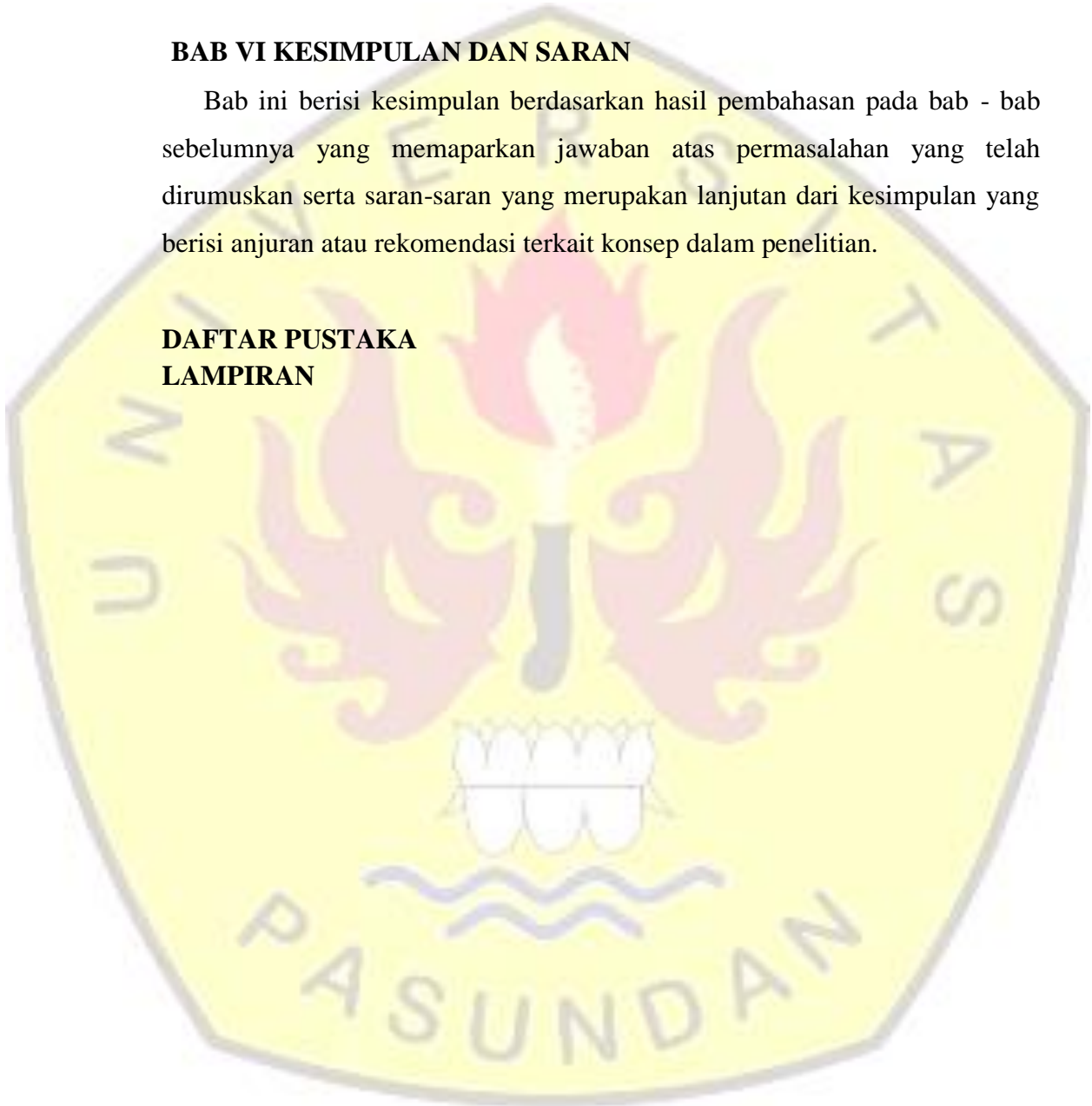
Bab ini berisi analisis dari pengolahan dan pembahasan dari hasil penelitian yang merupakan penerapan dari metode OCAI terhadap hasil analisis budaya organisasi di CV Bintang Bersinar Bandung.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan pada bab - bab sebelumnya yang memaparkan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan serta saran-saran yang merupakan lanjutan dari kesimpulan yang berisi anjuran atau rekomendasi terkait konsep dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR PUSTAKA

- Cameron, K.S., & Zammuto, R.F. (1983). "*Matching Managerial Strategies to Condition of Decline*" dalam K.S.Cameron, R.I.Sutton, & D.A.Whetten, *Readings in Organizational Decline: Frameworks, Research and Prescription*, Ballinger Publishing Company, Cambridge, MA.
- Collins, James C. dan Jerry I. Porras, (2001), *Organizational Climate and Culture*, Jossey-Bass, San Fransisco.
- Daft, L., Richard (1992), *Organization Theory and Design, Fourth Edition*, West Publishing Company, United States of America
- Kotter, John P. , Heskett, James L. , 1992. *Corporate Culture and Perfomance*, New York: The Free Press
- Robbins, SP. , Judge TA, 2009 *Organizational Behaviour*, Pearson Prentice Hall, New Jersey
- Robbins, 2005. *Organizational Behavior*, 11. edition, Pearson Education, Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, Stephen P dan Neil Barnwell. 2002. *Organisation Theory: Conceptas and Cases, fourth edition*, Prentice Hall, Australia.
- Robbins, Stephen P.. 2013. *Organizational Behavior*, New Jersey: Printice Hall International Inc.
- Steers, Richard M. 1977. *Efektivitas Organisasi. Seri Manajemen No. 47*, Jakarta : Erlangga
- Wheelen and Hunger. 1986. *Strategic Management and Business Policy*, USA, Addison-Wesley Publishing Company

